

## Horario de comida

	Empleados	Operarios
Primer turno .....	De 12:45 a 13:30	De 12:40 a 13:15
Segundo turno .....	De 13:45 a 14:30	—

Vacaciones: Veintiún días laborables.

Puentes: 3 de mayo.

Fiestas locales: 15 de mayo y 10 de junio.

## Calendario laboral 1996 (Arganda)

	Días de trabajo	Jornada normal	Turnos de trabajo	Fiestas
Enero .....	22	181,50	176,00	1 y 6
Febrero .....	21	173,25	168,00	—
Marzo .....	20	165,00	160,00	19
Abril .....	20	165,00	160,00	4 y 5
Mayo .....	20	165,00	160,00	1 y 2
Junio .....	20	147,50	155,00	—
Julio .....	23	149,50	172,50	—
Agosto .....	21	136,50	157,50	15
Septiembre .....	19	141,00	147,50	13 y 16
Octubre .....	23	189,75	178,25	12
Noviembre .....	20	170,00	155,00	1
Diciembre .....	20	170,00	155,00	6 y 25
Vacaciones .....	- 21	(136,50)	(157,50)	—
Días flotantes .....	- 6	(49,00)	(46,75)	—
Días 24 y 31 de diciembre .....	*	(7,00)	(3,50)	—
<b>Total .....</b>	<b>222</b>	<b>1.761,50</b>	<b>1.737,00</b>	

\* El horario de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre para el personal a turno será de siete a trece horas.

Para el resto del personal de ocho a trece horas.

## Horario de trabajo

## Jornada normal

Del 1 de enero al 16 de junio: De 8:00 a 16:45.

Del 17 de junio al 15 de septiembre: De 7:30 a 14:00.

Del 16 de septiembre al 31 de octubre: De 8:00 a 16:45.

Del 1 de noviembre al 31 de diciembre: De 8:00 a 17:00.

## Turnos

	Mañana	Tarde
Del 1 de enero al 16 de junio .....	De 7:00 a 15:00	De 15:00 a 23:00
Del 17 de junio al 15 de septiembre .....	De 7:00 a 14:30	De 14:30 a 22:00
Del 16 al 30 de septiembre .....	De 7:00 a 15:00	De 15:00 a 23:00
Del 1 de octubre al 31 de diciembre .....	De 7:00 a 14:45	De 14:45 a 22:30

## Horario de comida

Primer turno: De 13:15 a 13:45.

Segundo turno: De 14:15 a 14:45.

Vacaciones: Veintiún días laborables.

Puentes: 3 de mayo.

Fiestas locales: 13 y 16 de septiembre.

con fecha 8 de noviembre de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y Delegado sindical, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO «HISPANO QUÍMICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

1. *Ámbito*

1.1 *Ámbito funcional:* El presente convenio es para todo el ámbito de la empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima».

1.2 *Ámbito personal:* El presente convenio afectará a todo el personal de la plantilla de la empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima», excepto a los componentes del Comité Ejecutivo integrado por el Director general, Director financiero, Director comercial y Director técnico industrial.

1.3 *Ámbito territorial:* El presente convenio es de ámbito interprovincial y afectará a todos los centros de trabajo que la empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima», tiene en la actualidad dentro del territorio nacional o a aquellos otros que puedan crearse en el futuro.

1.4 *Ámbito temporal:* Este convenio tendrá vigencia de un año, es decir, del 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1995, renovándose, tácitamente, por períodos iguales y consecutivos, salvo que sea denunciado, en tiempo y forma, por una de las partes.

2. *Apartado económico*

2.1 *Salarios:* Incremento del 3,5 por 100 de los salarios y todos los conceptos retributivos, aplicable a todo el personal, con exclusión del Comité Ejecutivo.

2.2 *Cláusula de revisión salarial:* En el caso de que el IPC previsto por el Gobierno registre a 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 3,5 por 100 con respecto a 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la citada cifra. Esta diferencia se abonará con efectos retroactivos a 1 de enero de 1995, tomando como base de cálculo los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1994. El salario resultante servirá de base, por tanto, para la revisión de los salarios de 1996.

2.3 *Pagas extraordinarias:*

2.3.1 *Número y período de liquidación:* Son tres, a saber:

Una paga extraordinaria de vacaciones, que se abonará durante la tercera decena del mes de junio.

Una paga extraordinaria de Navidad, que se abonará antes del 25 de diciembre.

Una paga extraordinaria de beneficios, que se abonará en el mes que corresponda la Semana Santa del año siguiente.

2.3.2 *Importe:* Estas tres pagas estarán compuestas por el sueldo bruto más antigüedad, correspondientes a una mensualidad.

2.4 *Antigüedad:* Para el cálculo de la antigüedad, se toma como módulo de referencia la cantidad de 47.168 pesetas y como índice de referencia el 3,75 por trienio y el 7,5 para quinquenios. Siendo la distribución de los trienios y quinquenios según los años la siguiente:

A los tres años, primer trienio.

A los seis años, segundo trienio.

A los once años, primer quinquenio.

A los dieciséis años, segundo quinquenio.

A los veintiún años, tercer quinquenio.

A los veintiséis años, cuarto quinquenio.

A los treinta y un años, quinto quinquenio.

2.5 *Prima de asistencia y puntualidad (PPA):*

2.5.1 *Importe para el personal valorado:* La prima de asistencia se cobrará a razón de 114 pesetas por día trabajado.

9624

RESOLUCIÓN de 10 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002552), que fue suscrito

La prima de puntualidad se cobrará a razón de 26 pesetas por día trabajado.

El PPA no se descontará en los puentes.

2.5.2 Abono en período de vacaciones: Dichos importes se abonarán en los días laborables correspondientes al periodo de vacaciones.

2.5.3 Condiciones de cobro: La prima de asistencia se percibirá cuando el día de trabajo sea completo.

La prima de puntualidad se percibirá siempre que el personal se incorpore al trabajo dentro de los márgenes de horario previsto.

El personal de fábrica podrá llegar hasta quince minutos más tarde, una vez al mes, sin pérdida de remuneración correspondiente al tiempo no trabajado.

2.5.4 Extorno PPA: Las cantidades que se dejen de percibir por las faltas correspondientes irán a parar a un fondo común que se distribuirá durante el primer trimestre del siguiente año entre el personal que percibe esta prima.

Para el reparto del fondo se establece una clasificación del personal que ha tenido un absentismo de cero a veintinueve horas treinta minutos, o sea, que los que hubieran faltado treinta horas ya no entrarían en el reparto. Conocido el total de personas con derecho a este reparto, se establecen unos puntos en sentido inverso, es decir, a cero horas de absentismo corresponden 30 puntos y a cada media hora de absentismo se deduce medio punto de los 30 antes citados.

Queda excluido de este reparto el personal que no haya figurado en plantilla desde el 1 de enero del año anterior.

2.6 Nocturnidad: Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas, dicho trabajo se remunera mediante una prima de nocturnidad equivalente al 25 por 100 del sueldo bruto más antigüedad.

2.7 Horas extraordinarias: Se toma como base de cálculo el sueldo bruto más la antigüedad, las 2/12 partes de las pagas oficiales y la prima de puntualidad y asistencia (promedio de 2.800 mensuales).

Los actuales importes se incrementarán, en el futuro, en función de los aumentos de salario pactados.

2.7.1 Horas extras ordinarias: Son las realizadas entre las seis y las veintidós horas fuera de la jornada laboral establecida. Se pagan a razón del 150 por 100 de la base de cálculo.

2.7.2 Horas extras nocturnas por fuerza mayor: Son las realizadas entre las veintidós y las seis horas fuera de la jornada laboral establecida. Se pagan a razón del 188 por 100 de la base de cálculo.

2.7.3 Horas extras festivas: Son las realizadas entre las seis y las veintidós horas de los días no laborables. Se pagan a razón del 200 por 100 de la base de cálculo.

2.7.4 Horas extras festivas nocturnas por fuerza mayor: Son las realizadas entre las veintidós y las seis horas de los días no laborables. Se pagan a razón del 250 por 100 de la base de cálculo.

2.7.5 Forma de pago: El importe correspondiente a las horas extraordinarias podrá pagarse bien por su valor normal en pesetas, o bien por el equivalente en tiempo, previo mutuo acuerdo entre la empresa o su representante y el trabajador.

## 2.8 Premio vinculación:

2.8.1 Antigüedad de quince años: El personal con una antigüedad de quince años en la empresa percibirá una gratificación equivalente al 40 por 100 del salario más la antigüedad y complemento DPO incorporado al salario.

2.8.2 Antigüedad de veinticinco años: El personal con una antigüedad de veinticinco años en la empresa percibirá una gratificación equivalente a una mensualidad compuesta de sueldo bruto más antigüedad y complemento DPO incorporado al salario y disfrutará de una semana de fiesta (cinco días laborables), sin poderse fraccionar.

2.9 Subvenciones comedor: Para establecer el incremento de este concepto, se tomará el incremento del IPC real del año anterior. (En la actualidad: 76 por 100 a cargo de la empresa y 24 por 100 a cargo del trabajador.)

2.9.1 Personal vigilancia: Se establece un plus-voluntario de comida de 1.725 pesetas/mes, por once meses, siempre y cuando el empleado se vea obligado a comer en el puesto de trabajo.

2.10 Subvenciones kilometraje: El personal que utilice su automóvil para un desplazamiento originado por un servicio de empresa percibirá una subvención por kilometraje cuyo importe será el vigente en cada momento.

Las actualizaciones del precio por kilómetro recorrido tendrán efectividad a las cuarenta y ocho horas de la modificación del precio del carburante.

2.11 Dietas: Se unifican las dietas para todo el personal, con excepción de los Agentes de Ventas, y su importe se fijará de acuerdo con la Dirección Comercial.

Con carácter excepcional, si por causas no imputables al trabajador, los gastos superan el importe de la dieta, se abonará la diferencia, previa justificación de los mismos.

2.12 Trabajos de superior categoría: Se distingue la sustitución de la promoción.

En caso de sustitución, el trabajador percibirá la diferencia que corresponda sobre los grados de que se trate y de acuerdo con lo establecido en los puntos 2, 3 y 4 del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de promoción, el trabajador percibirá durante el periodo de adecuación de tres meses la diferencia que corresponda, entendiendo que, transcurrido dicho periodo, salvo comunicación en contra, consolidará grado y salario.

2.12.1 Criterios a seguir para adjudicar los nuevos sueldos al cambiar la categoría profesional: Al personal que acceda a una categoría superior se le adecuará el salario según el salario tipo (salario que más se repite), y, en el supuesto de que en una misma categoría coexistan salarios significativamente distintos, el salario a aplicar será el mínimo de la categoría que corresponda para acceder, en el plazo de un año, al salario tipo de la misma.

2.13 Trabajos de inferior categoría: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, es preciso destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferiores a la suya, porque dicho trabajo no lo pueda efectuar otro trabajador de inferior categoría, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible y cuando salga un puesto de su categoría se le reintegrará a él, manteniéndole la retribución y más derechos derivados de su categoría profesional y comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Lo establecido en este punto no será aplicable cuando el cambio fuese debido a petición del propio trabajador, ya que en este supuesto se procederá según lo que previamente se pacte entre el interesado y la empresa. Asimismo la empresa evitará en lo posible reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

## 3. Apartado laboral

3.1 Jornada y horario: La jornada anual será de mil setecientos setenta y una horas, que se distribuirán en función del calendario que de común acuerdo se pacte (ya acordado). En caso de necesidad, la empresa y el personal afectado podrán acordar la prolongación de la jornada, así como las condiciones de la misma. (A tener en cuenta la forma de regularización, transporte, etc.)

### 3.1.1 Horarios:

A) Horario normal personal de fábrica: La reducción horaria anual se aplicará a la reducción minutos/día, teniendo en cuenta que la jornada del viernes finalizará a las catorce horas.

La jornada se iniciará a la hora que cada año se pacte y se contará con una hora de descanso para la comida.

Este personal podrá llegar un día al mes hasta con quince minutos de retraso sin sufrir descuento alguno en sus percepciones.

B) Horario flexible: Horas a realizar, mil setecientos setenta y una. La reducción se aplicará a minutos/días, ampliándose a definitivo la flexibilidad de salida de los viernes a las dieciséis horas desde el 21 de junio, durante todo el año.

Los días anteriores a festivos, el horario de salida se amplía de las dieciséis horas treinta minutos a las diecinueve horas.

En los días posteriores a festivos, el horario de entradas se amplía de las ocho a las diez horas.

Los límites máximos permitidos en la acumulación de horas durante el periodo del mes serán de menos cinco horas a más diez horas; estas horas serán acumuladas de un mes para otro.

Siempre que en horas de trabajo el personal se ausente por cualquier motivo de la empresa, deberá sacar la ficha del contador.

En algunos servicios o departamentos, por necesidades de la empresa, el responsable del mismo podrá imponer restricciones o condicionamientos cuando la buena marcha del trabajo lo aconseje.

En ningún caso se podrán acumular horas para hacer fiesta una tarde, una mañana o día completo.

El hecho de entrar o salir, sin justificación, fuera de los márgenes de horario establecidos, será motivo de falta grave.

C) Horario personal mantenimiento (festivo lunes): Horas a realizar, mil setecientos setenta y una.

Los trabajos contarán con una flexibilidad de quince minutos a partir de las catorce horas cinco minutos. Los quince minutos de descanso por jornada continuada irán a cargo del trabajador.

D) Horario personal dos turnos: Horas a realizar, mil setecientos setenta y una.

Atendiendo a que su jornada es continuada, se considera como jornada efectiva de trabajo ocho horas treinta minutos por turno, incluido el tiempo de descanso. Queda claro que la jornada por turno es de ocho horas.

E) Horario personal tres turnos: Horas a realizar, mil setecientos setenta y una.

Atendiendo a que su jornada es continuada, se considera como jornada efectiva de trabajo ocho horas cuarenta y cinco minutos por turno, incluido el tiempo de descanso. Queda claro que la jornada por turno es de ocho horas.

F) Horario personal de vigilancia: De lunes a viernes desde las seis hasta las dieciocho horas, días laborables.

3.2. Horas extraordinarias: Partiendo del principio de que su realización es voluntaria, salvo en los casos previstos por la Ley, se acuerda que sesenta horas por trabajador tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales. Su valor será el vigente en la empresa y de acuerdo con los baremos actuales.

Ambas partes analizarán conjuntamente la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

Para ello, se informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas mensualmente y su distribución individual.

Se entiende por horas extras estructurales, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1853/1981, de 20 de agosto, aquellas que son necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo o mantenimiento: Todo ello, siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Se entiende por horas extraordinarias de fuerza mayor aquellas que son necesarias para garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones y materias primas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo dentro de los límites del párrafo anterior de este apartado.

3.3 Régimen de trabajo a turnos: El personal que trabaje a turnos podrá dejar de hacerlo previo acuerdo para el cambio con otra persona de turno normal que lo acepte y que a criterio de la dirección de la empresa, o sus representantes, reúna las condiciones y capacidad requeridas para desempeñar este trabajo.

3.4 Contratación: Con objeto de evitar, en la medida de lo posible, la contratación a través de empresas de trabajo temporal, se acuerda la adopción de la modalidad de «lanzamiento de nueva actividad», la cual podrá cubrir aquellos trabajos directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. Previamente a su contratación, la Dirección informará al Comité de Empresa con respecto a la forma y condiciones del contrato, duración, puesto a cubrir. Estos contratos tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, período tras el cual el contrato se entenderá indefinido en el supuesto de que se produzca una vacante por creación de un nuevo puesto de trabajo, jubilación, dimisión, fallecimiento del trabajador o cualquier otra causa y cuyo puesto no sea amortizable. Asimismo, se entenderá indefinido el contrato temporal en el supuesto de que el número de contratos temporales de ésta o cualquier otra modalidad que permita la legislación expocada de 10 por 100 de la plantilla. Como principio general se entenderá indefinido el contrato temporal más antiguo, siempre y cuando a juicio de la Dirección considere oportuna la contratación indefinida del empleado contratado temporalmente.

Por otra parte, se toman en consideración los empleados temporales denominados «históricos» y que actualmente prestan sus servicios en la empresa. En estos casos, el máximo de contratación temporal, para acceder a un puesto fijo, se limita a dos años, si bien se tendrán en cuenta, para su contratación indefinida, los mismos criterios expresados anteriormente.

En caso de no existir una vacante a los dos años, o tres años si se trata de contratos temporales descritos en el párrafo anterior, el personal contratado en estas condiciones tendrá prioridad de contratación indefinida hasta que la vacante se produzca y hasta entonces tendrá prioridad de contratación temporal.

En el supuesto de que se produzca un mayor número de vacantes con respecto al número de eventuales históricos y aunque los contratos temporales no excedan del 10 por 100 de la plantilla se elevarán a indefinidos tantos contratos temporales como vacantes, una vez agotados los plazos de dos y tres años expresados anteriormente.

Al personal contratado bajo esta modalidad o de cualquier otra prevista por la Ley se le asignará el salario según la siguiente escala. (En fábrica hasta la categoría de Ayudante Especialista inclusive):

Primer año: 125.000 pesetas mes.

Segundo año: 138.000 pesetas mes.

Tercer año: 152.000 pesetas mes.

En caso de que el contrato temporal se eleve a indefinido, el salario será el correspondiente al puesto de trabajo que ocupe el nuevo empleado, añadiéndose las cantidades que procedan en virtud de los acuerdos que se alcancen con ocasión del convenio de cada año.

Cuando se trate del personal con contrato temporal denominado «histórico», la escala de salarios a asignar será la siguiente:

Primer año, 162.000 pesetas mes.

Segundo año, 179.000 pesetas mes.

Tercer año (si procede), a nivel del puesto.

Se procederá de igual forma, que en el caso anterior, con ocasión de la contratación indefinida.

Al personal eventual se le aplicarán las condiciones que correspondan al puesto de trabajo que ocupe (primas, jornada, ropa, etc.) con efectividad del día de su incorporación al trabajo en nuestra empresa.

La empresa notificará, por escrito, al personal eventual, la rescisión o prórroga de su contrato, con quince días de antelación.

3.4.1 Contratos a tiempo parcial con reducción de jornada habitual de duración determinada: La fórmula de la determinación del precio hora es:

$$\frac{\text{Paga mes} \times 15 \text{ pagas}}{\text{horas/año}} = \text{Precio hora ordinaria}$$

Más el pago de los conceptos siguientes:

Nocturnidad: 25 por 100 de la hora ordinaria trabajada.

Prima de producción: 0,75 horas día trabajado al 169 por 100 de la hora ordinaria.

PPA: Puntualidad 26 pesetas + Asistencia 114 pesetas = 140 pesetas.

Esta fórmula queda sometida a las actualizaciones que vengan dadas por negociaciones de mejora futuras. Y es equivalente a la aplicada al personal fijo.

3.4.2 Formación: Cuando se trate del aprendizaje para el manejo de nuevos aparatos o instrumental, éste se realizará dentro de la jornada laboral. En el caso de instrumentos, la mitad del tiempo irá a cargo de la empresa y la otra mitad a cargo del trabajador.

3.5 Absentismo: A efecto de cuantificación del absentismo, se estará a lo dispuesto en los puntos 3, 4, 5 y 6 del artículo 30 del II Convenio General de Industrias Químicas.

Dichos puntos establecen: Al cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias derivadas de accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

**Los permisos por maternidad de la trabajadora.**

Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

Para reducir el absentismo injustificado (entendido como tal la IT de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera el 5 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de un mes, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de la IT si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando. Tal cómputo se efectuará mes a mes.

El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de los representantes de los trabajadores.

En este capítulo, ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que, una actuación realista y negociadora, pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Reconociendo que el nivel de absentismo en la empresa es relativamente bajo, ambas partes acuerdan realizar los esfuerzos necesarios para mantener ese nivel y, si es posible, mejorarlo.

**3.6 Jerarquización de puestos de trabajo:** Por la Dirección de la empresa se ordenarán por grupos profesionales de acuerdo con la definición dada por el Convenio General de la Industria Química. Para ello se procederá a la descripción de los puestos de trabajo con la presencia del ocupante del puesto, de su superior jerárquico y un consultor. La ordenación por grupos profesionales se dará a conocer al Comité de Empresa y en caso de discrepancia se intentará llegar a un acuerdo que, de no producirse, el empleado podrá recurrir a las instancias que la ley pone a su disposición. En todo caso, la descripción obedecerá al contenido actual del puesto de trabajo y no a una supuesta previsión.

**3.6.1 Promociones:** La Dirección de la empresa hará público los puestos de trabajo a cubrir, consignando las características específicas del puesto, para que a éste pueda acceder cualquier persona que se considera capacitada para cubrirlo.

La Dirección informará al Comité de Empresa con respecto al resultado de las selecciones correspondientes.

Los puestos de trabajo valorados que supongan mando sobre otras personas serán de libre designación por la empresa, sin necesidad de que se publique su vacante.

**3.6.2 Recalificación profesional:** La recalificación de categorías viene determinada en función de los grupos de tarifa de cotización a la Seguridad Social. En cualquier caso, el Comité de Empresa o cualquier empleado tienen derecho a solicitar la revisión de la categoría que estime le pueda corresponder.

**3.7 Sanciones:** El Comité de Empresa tendrá acceso al libro de sanciones y a ser informado con carácter previo de toda decisión en supuestas sanciones graves o despidos.

Mensualmente, la Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa con respecto al número de sanciones impuestas durante el mes anterior y el carácter de las mismas.

La amnistía será de aplicación a todas aquellas faltas habidas en 1994.

**3.8 Vacaciones:** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de vacaciones anuales, no sustituible por compensación económica, será de veintidós días laborables.

El periodo de su disfrute se fijará en común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo de vacaciones total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la supresión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

d) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión es irreducible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las vacaciones anuales de los menores de dieciocho años y los mayores de sesenta tendrán una duración mínima de un mes.

**3.9 Licencias:**

**3.9.1 Licencias con derecho a remuneración:** De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, artículo 37.3, apartados a), b), c), d) y e), y puntos 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en el caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b.1 Ampliando lo previsto en el artículo 37.3,b), del Estatuto de los Trabajadores, serán retribuidas, con la correspondiente justificación, las ausencias debidas a necesidad de atención y cuidados de hijos enfermos.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviere derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

g) Se concederá permiso abonable por el tiempo indispensable para realizar exámenes referente a los estudios definidos en el punto 4.3 del apartado social del Convenio Colectivo de «Hispano Química», debiendo aportar justificación de la realización y duración de los mismos.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán disfrutar en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora diaria, hasta el cumplimiento de los nueve meses de edad de su hijo. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Las licencias contempladas en este apartado (3.11.1) se aplicarán igualmente en caso de convivencia probada, siempre y cuando dicha situación se haya manifestado explícitamente a la empresa con anterioridad.

**3.9.2 Licencias sin sueldo:** Los trabajadores que habiendo superado el periodo de prueba lleven más de seis meses al servicio de la empresa podrán solicitar licencias sin sueldo de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se podrán solicitar licencias sin sueldo de hasta un mes y una vez al año durante tres años consecutivos.

Para acogerse a una nueva licencia de este tipo, deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

b) Se podrán solicitar licencias sin sueldo de hasta un máximo de tres meses, teniendo en cuenta que esa opción elimina la anterior. Para poder acogerse de nuevo a esta modalidad, deberán transcurrir como mínimo cuatro años desde la fecha de terminación de la anterior.

El número de personas disfrutando estas licencias no podrá exceder del 2 por 100 de cada una de las plantillas adscritas a cada uno de los tercios: Técnico, administrativo y fábrica.

La petición de licencia sin sueldo deberá hacerse con un plazo de preaviso de al menos quince días antes de su iniciación.

**3.10 Derecho de reunión:** En periodo de negociación, convenio o conflicto, podrán realizarse asambleas generales o de grupo, en horas de trabajo, siempre que no ocasione perjuicio para la producción. La solicitud deberá hacerse con una antelación de media jornada para las asambleas de grupo y veinticuatro horas para las asambleas generales.

La empresa, y siempre que ello sea posible, prestará alguno de sus locales al objeto de que las Secciones Sindicales o cualquier otro grupo que lo solicite puedan reunirse fuera de las horas de trabajo. La solicitud

para llevar a cabo la reunión deberá hacerse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

3.11 Comprobantes Seguridad Social: Se publicarán mensualmente los comprobantes de pago a la Seguridad Social.

3.12 Igualdad de condiciones: Cualquier persona que forme parte de la plantilla será retribuida y considerada profesionalmente en función de su trabajo y responsabilidad, sin distinción de sexo o edad, y esto no influirá tampoco en sus derechos laborales y sociales.

3.13 Personal disminuido: En caso de accidente, enfermedad o invalidez parcial que incapacita al empleado para el normal desarrollo de su labor en el puesto de trabajo para el que está contratado, la empresa, como siempre, tratará, dentro de sus posibilidades, de facilitar un puesto de trabajo adecuado a aquellas personas que presentan una disminución física, sin renuncia a las disposiciones legales vigentes o a aquellas que puedan aparecer en el futuro.

3.14 Uniforme-ropa de trabajo: La empresa proporcionará dos veces al año (verano-invierno) uniforme al personal de vigilancia. También y en la misma periodicidad facilitará ropa de trabajo al personal de fábrica, laboratorios.

Será competencia del Comité de Higiene y Seguridad la elección de la ropa de trabajo adicional, para los puestos de trabajo que así lo requieran.

#### 4. Apartado social

##### 4.1 Actividades sociales:

4.1.1 Presupuesto: Para el año 1995 se cuenta con un presupuesto de 2.118.927 pesetas, o bien, 16.175 pesetas por empleado.

4.1.2 Aplicación: Las actividades a realizar se fijarán previa propuesta del Comité de Empresa y la aceptación de la Dirección de la empresa.

4.2 Ayuda escolar: Su aplicación será efectiva a partir de los tres años de edad del hijo/a del empleado/a y hasta los dieciséis años y once meses. Se exceptúa el pago de los meses de julio y agosto.

4.2.1 Forma de pago: El pago se realizará en tres veces, los meses de febrero (enero, febrero, marzo), mayo (abril, mayo, junio) y octubre (septiembre, octubre, noviembre y diciembre).

##### 4.3 Estudios:

a) Por motivo de estudios, el personal que lo solicite podrá reducir media hora su jornada laboral, con la obligatoriedad de recuperar un cuarto de hora. Esta recuperación podrá hacerse en el tiempo de la comida, si es necesario.

Para poder acogerse a esta reducción deberá presentarse certificado de matrícula y los resultados obtenidos a final de curso.

b) Las personas que precisen tan sólo un cuarto de hora para la realización de estudios, deberán ponerse en contacto con el departamento de Personal a fin de encontrar una vía adecuada para la realización de los estudios que interesen al empleado.

c) Se establece una reducción de hasta un 25 por 100 de la jornada laboral y percepciones para las personas que se vean obligadas a realizar estudios dentro de la jornada de trabajo. En cada centro de trabajo se limitará este permiso al 2 por 100 de la plantilla, a excepción del centro de trabajo de Barcelona, en donde el número de permisos no podrá exceder del 2 por 100 de cada una de las plantillas según los tercios: Administrativo, técnico y fábrica.

Si el número de solicitantes excede al determinado, el criterio de selección será el de la antigüedad.

Las condiciones para acogerse a esta opción son las siguientes:

Comunicarlo a la empresa con un mes de antelación al inicio del curso.

Que los estudios estén relacionados con actividades propias de la empresa.

Presentar certificado de matrícula.

Plazos de un curso para aprobar las asignaturas previstas.

En caso de matrícula de cursos completos, comunicar a la empresa, a mitad de curso, las asignaturas seleccionadas.

d) La beca de estudios se mantiene en 10.000 pesetas/año a razón de 1.000 pesetas por diez meses, al personal que realiza estudios relacionados con actividades propias de la empresa hasta el nivel de COU o similar (COU, Secretariado, Informática, Graduado Escolar, etc.). Es condición indispensable para renovar la beca, presentar justificante de matrícula y presentar resultados positivos del curso anterior, salvo causas de fuerza mayor (huelgas, enfermedad, etc.).

Cualquiera de estas cuatro opciones supone no acogerse a las otras tres.

4.4 IT (incapacidad temporal): La empresa abonará el 100 por 100 del salario bruto más antigüedad los tres primeros días de la baja, des-

contando el 15 por 100 de la base reguladora del cuarto al vigésimo día, ambos inclusive.

A partir del vigésimo primer día, la empresa abonará el 100 por 100 del salario bruto más antigüedad. La empresa abonará el 100 por 100 del salario bruto más antigüedad a partir del mismo día en que dé comienzo el descuento del periodo legal por maternidad; la empresa abonará el 100 por 100 del salario bruto y todos los complementos existentes a partir del mismo día en que se produzca accidente laboral o enfermedad profesional.

##### 4.5 Créditos y anticipos:

4.5.1 Fondo créditos: Se dispone de un fondo mínimo de 10.000 pesetas por empleado.

4.5.2 Destino del fondo: El fondo se destinará, para todo el personal, a la adquisición de coche, vivienda y necesidades urgentes, previa solicitud del mismo al director del correspondiente departamento.

4.5.3 Cuantía de los créditos: Se establece una cuantía máxima de 425.000 pesetas, a devolver en un plazo máximo de tres años. El exceso sobre 150.000 pesetas devengará un interés anual del 14 por 100.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y con objeto de agilizar la rotación de la cuantía disponible, se establece el número máximo de pagas para devolver el préstamo obtenido de acuerdo con el siguiente escalado:

Salario mes Pesetas	Número máximo de pagas
Hasta 180.000 .....	45
210.000 .....	42
240.000 .....	39
270.000 .....	36
300.000 .....	33
330.000 o más .....	30

4.5.4 Anticipos de sueldo: A cargo del fondo de créditos, el personal podrá solicitar, sólo para atender necesidades urgentes, un anticipo de su salario hasta el límite de dos pagas y media, previa antigüedad de un año y a devolver en el plazo máximo de trece meses sin devengo de intereses. La empresa y una Comisión del Comité de Empresa estudiarán, conjuntamente, cada petición en orden a su concesión.

4.6 Jubilación: Salvo casos excepcionales, la empresa contemplará favorablemente la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

#### 5. Salud laboral

5.1 Reconocimientos médicos: Una revisión médica anual completa para todo el personal. En aquellos casos en que el Servicio Médico de Empresa lo considere conveniente, se realizarán reconocimientos complementarios con pruebas concretas por parte de especialistas al personal que indique el citado Servicio Médico de Empresa.

Las revisiones médicas anuales completas para todo el personal se realizarán dentro de las horas de trabajo, salvo incompatibilidad de horario con el centro médico correspondiente.

5.2 Comité de Seguridad e Higiene: Se aplicará a «Hispano Química» el apartado de Salud Laboral pactado en el Convenio General de Industrias Químicas, contemplándose en el mismo el número de veintidós horas para el plan de formación del Comité de Seguridad e Higiene.

Revisión cada tres años de las condiciones generales del puesto de trabajo, salvo modificación sustancial de las mismas durante el periodo o a petición del Comité de Empresa, Comité de Higiene y Seguridad.

Con respecto a planes de seguridad, se estará a lo dispuesto en la vigente legislación, la actuación/asesoría de la Dirección Técnica, la intervención de asesores externos y las sugerencias del propio Comité de Seguridad e Higiene.

#### 6. Derechos sindicales

Se contemplan los derechos sindicales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

#### 7. Disposición adicional

En todo lo no dispuesto en este Convenio, se estará a lo que se indique en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral, Convenio General

de Industrias Químicas y demás legislación más beneficiosas para los trabajadores vigentes en cada momento. Respetándose las condiciones más beneficiosas conseguidas en los anteriores convenios colectivos y las conseguidas o que se disfruten a nivel personal.

#### ANEXO 1

##### Acuerdo entre el Comité de Empresa y la empresa sobre las condiciones de traslado a Castellbisbal

Las condiciones de traslado se sintetizan en los siguientes puntos:

###### 1. Alternativa «B»:

1.1 El personal que se acoja a esta alternativa percibirá en la misma fecha del traslado la cantidad de 1.350.000 pesetas, en concepto de compensación por todo tipo de gasto que esta nueva situación lleva aparejado. Esta cantidad es única y definitiva y su consolidación estará condicionada a la permanencia en la empresa por un período mínimo de cinco años, de forma que en caso de baja voluntaria se habrá de devolver la parte de la cantidad pendiente de consolidación.

Ejemplo: Si se causa baja una vez cumplido el tercer año desde la fecha del traslado, la cantidad a devolver sería los 2/5 de 1.350.000 pesetas.

1.2 El personal que opte por esta alternativa «B» podría disponer de la cantidad de hasta 50.000 pesetas con objeto de obtener el permiso de conducir.

1.3 Asimismo, podrá acogerse a un crédito de hasta 500.000 pesetas, con intereses a cargo de la empresa, para la adquisición de un vehículo y a devolver en el plazo de dos años.

1.4 Obviamente, con esta alternativa, el personal que se acoja a ella se registrará por el mismo régimen de trabajo y horario que tiene en la actualidad.

1.5 El tanto alzado anteriormente citado será objeto de revisión a partir del 1 de enero de 1990 de acuerdo con el incremento del IPC real.

###### 2. Alternativa «C»:

2.1 El personal que opte por esta alternativa dispondrá de un transporte a cargo de la empresa a partir del punto «0» previamente definido.

2.2 Abono de cuarenta minutos por día trabajado a razón del precio medio hora del colectivo de 135 personas. Este precio medio será objeto de revisión automática anual en función del incremento medio de los salarios pactado en convenio.

Fórmula: Salario bruto + antigüedad × 15 pagas (135 personas) horas año.

###### 3. Alternativa «D»:

3.1 Aplicable al personal sujeto a control horario y/o sin percepción variable para el que las alternativas «B» o «C» conlleven un perjuicio importante.

3.2 El personal que, reuniendo las condiciones anteriores, opte por esta alternativa percibirá, en la misma fecha del traslado, la cantidad de 450.000 pesetas a fondo perdido.

3.3 Abono de cuarenta minutos por día trabajado a razón del precio medio hora del colectivo de 135 personas. El abono de estos cuarenta minutos será en dinero para el personal de horario fijo y en tiempo o dinero para el personal de horario flexible.

Fórmula: Salario bruto + antigüedad × 15 pagas (135 personas) horas año.

3.4 También podrán acogerse a un crédito personal de hasta 450.000 pesetas, con intereses a cargo de la empresa, para la adquisición de un vehículo y a devolver en un plazo de dos años.

3.5 Abono de hasta 50.000 pesetas para la obtención del permiso de conducir.

3.6 El tanto alzado de 450.000 pesetas será objeto de revisión a partir del 1 de enero de 1990 en función del incremento del IPC real y su consolidación está condicionada a la permanencia en la empresa durante un período de cinco años, de forma que en caso de baja voluntaria se habrá de devolver la parte de la cantidad pendiente de consolidación.

Ejemplo: Si se causa baja una vez cumplido el tercer año desde la fecha del traslado, la cantidad a devolver sería las 2/5 de 450.000 pesetas.

3.7 El precio medio de la hora ordinaria será objeto de revisión automática anual en función del incremento medio de los salarios pactados en convenio.

4. Cláusula Castellbisbal: A las condiciones anteriormente referidas podrá acogerse el personal cuyo ingreso en la empresa sea anterior al 31 de diciembre de 1982.

5. Ámbito personal: Las condiciones de traslado referidas no serán de aplicación a los Agentes de Ventas. En su defecto, se adecuará, si procede, su subvención por desplazamiento.

6. Puntos «0» y horarios: Como concepto general se establecen dos autobuses de ida y dos autobuses de vuelta. Los horarios de autobuses se establecerán de acuerdo entre el Comité de Empresa y la empresa, cuando el colectivo a trasladar se halla acogido a las diferentes alternativas.

Sin perjuicio de las modificaciones que en beneficio del personal puedan realizarse en el futuro, los puntos 11011, inicialmente aplicables en virtud del estudio de tiempos y cadenas de parate, se sitúan en el paseo de la Zona Franca, plaza de España con parada en Bellvitge y plaza de María Cristina.

7. Puntualidad y asistencia: Teniendo en cuenta que no se presentarán problemas de puntualidad y que, si se producen, los retrasos serán ocasionales, éstos se contemplarán excepcionalmente.

8. Desplazamientos extraordinarios: La empresa garantiza en todo momento el desplazamiento de su personal en caso de necesidad (accidente, enfermedad, emergencias, etc.)

#### Anexo 1.1

El personal no afectado por la cláusula de traslado, y que no desee acogerse al mismo, tendrá derecho a rescindir su relación laboral y a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce meses (artículos 40.2 y 51.10 del Estatuto de los Trabajadores).

El personal fuera de valoración no afectado por la cláusula de traslado podrá acceder a las alternativas «B» o «C» contempladas en el acuerdo del traslado.

#### ANEXO 2

##### Nota personal turnos

Desde que se firmó el convenio, en el que se manifestaba nuestro desacuerdo con los horarios de turnos, la empresa se ha visto obligada, por necesidades prácticas de producción, a pactar con los distintos colectivos de turnos fórmulas que le permitiesen obtener sus objetivos de producción. Así se han pactado distintos acuerdos:

En Mosa: Pactaron el tiempo de descanso como vigilancia activa y la realización de cien horas extras/año, a cambio de una prima y del cobro de dichas horas, así como la contratación de personal eventual.

En Burgos (dos turnos): Se pactó un descanso de veinte minutos a cargo del trabajador y trabajar doscientos veintidós días.

En Castellbisbal: Os adjuntamos el pacto realizado por dicho colectivo; y que todavía no ha sido ratificado por el Comité de Empresa.

Otros colectivos (Hispsail, electricistas, etc.): Se regían más o menos en un principio por lo contemplado en convenio, aunque posteriormente la propuesta de Castellbisbal se ha hecho extensiva a Hispsail.

Como veis, los acuerdos son de lo más variopinto, y conllevan una discriminación de unos respecto a otros, ya que para unos las condiciones son más beneficiosas que para el resto. Teniendo en cuenta que partíamos de un convenio igual para todo el mundo, no podemos permitir la situación actual y entendemos que se han de unificar todas las propuestas en una sola.

A nuestro entender, la propuesta más idónea, por cuanto es la que recoge de forma más similar el espíritu del convenio del año 83, es la de Castellbisbal y en síntesis la formularíamos de la siguiente manera, haciéndola extensiva al personal de dos turnos.

Personal de tres turnos:

Horas/año: 1.826,27.

Jornada efectiva por turno: 8,75 horas (con vigilancia activa).

Horas/año:  $8,75 \times 222 = 1.942,5$  horas.

Tiempo a compensar:  $1.942,5 - 1.826,27 = 116,23$  horas.

Tiempo en días a compensar:  $116,23/8,75 = 13,28$  días a compensar con tiempo o prima según necesidades acordadas para cada colectivo.

Personal de dos turnos:

Horas/año: 1.826,27.

Jornada efectiva por turno: 8,5 horas (con vigilancia activa).

Horas/año:  $8,5 \times 222 = 1.887$  horas.

Tiempo a compensar:  $1.887 - 1.826,27 = 60,73$  horas.

Tiempo en días a compensar:  $60,73/8,5 = 7,14$  días a compensar con tiempo o prima, según necesidades acordadas para cada colectivo.

La diferencia en horas se compensa: La mitad en tiempo (viernes noche) y la otra mitad en el abono de una prima de producción, cuyo cálculo se realiza considerando la media al precio de la hora extra normal y la otra media al precio de la hora extra nocturna.

### ANEXO 3

#### Compensación pérdida horario flexible

De acuerdo con las conversaciones mantenidas la empresa con la Comisión negociadora y miembros del Comité de Empresa, se suprime a partir del 1 de junio en curso el pago de horas extras en concepto de «Prolongación de Jornada».

A todo el personal que cobraba por dicho motivo se le abonará en adelante una prima fija, revisable automáticamente cada año que se denominará «Compensación Horario Flexible», que comporta exclusivamente la pérdida del horario flexible por la mañana, sin la obligatoriedad de efectuar como anteriormente la media hora, y poder seguir disfrutando del horario, flexible por la tarde.

Dicha prima se calculará en base al precio de la hora extraordinaria siguiendo la siguiente mecánica:

Días trabajados dos durante el mes a razón de media hora = total horas.

Se extenderá un solo volante mensual rellenando según muestra que adjuntamos.

Las faltas por enfermedad y accidente tendrán la consideración de abonables.

Las faltas por ausencia y el período de vacaciones no serán abonables.

El número de horas consignadas en el volante serán abonadas al 60 por 100 de su valor en el pago de la quincena mensual, por el concepto 27, pasando el mismo a nómina de final de mes con el mismo concepto y deduciéndose por el concepto 87, a fin de tributaciones por Seguridad Social e IRPF.

Al desaparecer la condición de hora extra, no se tributará la Seguridad Social por dicho concepto (12 por 100 empresa y 2 por 100 empleado). Cobrará también dicha prima el personal. Mensual con derecho a horario flexible, que efectúe turnos, a razón del planteamiento siguiente:

Tres turnos: Media hora diaria y un cuarto de hora los viernes.

Dos turnos: Un cuarto de hora diario.

Encarecemos a todo el personal afectado por esta problemática, el cual recibirá una copia de la presente nota; la correcta extensión de los volantes mensuales en los que no debe figurar informado ningún concepto del código de horas.

9625

*RESOLUCION de 3 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se accede a petición de la propia empresa a dar de baja como laboratorio especializado en la determinación de fibras de amianto, para su aplicación a la higiene industrial, al laboratorio de la empresa «Allied-signal Materiales de Fricción, Sociedad Anónima», de Alcalá de Henares (Madrid).*

Instruido en esta Dirección General expediente de baja de la acreditación de dicho laboratorio con arreglo a lo preceptuado en el artículo 4.4 de la Orden de 31 de octubre de 1984, por la que se aprueba el Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto («Boletín Oficial del Estado» de 7 de noviembre) y Resolución de este centro directivo de 8 de septiembre de 1987 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de octubre), sobre tramitación de solicitudes de homologación de laboratorios especializados en la determinación de fibras de amianto, se ha dictado resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Acceder a la petición formulada por la representación de la empresa «Alliedsignal Materiales de Fricción, Sociedad Anónima» lo que conlleva la pérdida de los efectos de la homologación como laboratorio especializado en la determinación de fibras de amianto con la contraseña de homologación MT-HLA número 2 de la citada empresa (antes «Fero do Española, Sociedad Anónima»).

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el apartado cuarto de la Resolución citada sobre tramitación de solicitudes de homologación de laboratorios especializados en la determinación de fibras de amianto.

Madrid, 3 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

9626

*ORDEN de 15 de abril de 1996 por la que se distribuyen territorialmente, para el ejercicio económico de 1996, las subvenciones correspondientes al Plan Nacional de Formación de Inserción Profesional que han de gestionar las Comunidades Autónomas de Andalucía, Canarias, Cataluña, Galicia y Comunidad Valenciana.*

El artículo 153 de la Ley General Presupuestaria (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre), establece en su apartado segundo que los criterios objetivos que sirvan de base para la distribución territorial de las subvenciones gestionadas por las Comunidades, se fijarán por los respectivos Departamentos ministeriales, oídas las Comunidades interesadas, al comienzo del ejercicio económico y serán aprobados por el Gobierno.

En su reunión de 12 de abril el Consejo de Ministros aprobó los citados criterios, por lo que debe procederse a la distribución de las cantidades asignadas a cada Comunidad Autónoma.

En consecuencia, he dispuesto:

Artículo 1. La distribución territorial de las subvenciones correspondientes al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, y Orden de 13 de abril de 1994), se llevará a cabo, en el ejercicio económico de 1996, de acuerdo con los criterios objetivos aprobados por el Consejo de Ministros que figuran en el anexo I de esta Orden, en el que aparecen también los porcentajes y cantidades correspondientes a cada una de las Comunidades Autónomas que han asumido sus competencias de gestión en esta materia.

Los importes asignados a las Comunidades Autónomas, que figuran en el anexo I de esta Orden, corresponden al coste total de las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Artículo 2. De conformidad con lo establecido en el artículo 153 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, finalizado el ejercicio económico, las Comunidades Autónomas deberán remitir a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social un estado comprensivo de las obligaciones reconocidas y los pagos realizados, hasta el cierre del ejercicio económico, por las subvenciones gestionadas.

Los remanentes de fondos resultantes al finalizar cada ejercicio que se encuentren en poder de las Comunidades Autónomas, seguirán manteniendo el destino específico para el que fueron transferidos y se utilizarán en el siguiente ejercicio, como situación de tesorería en el origen, para la concesión de nuevas subvenciones.

Los documentos justificativos, firmados por el titular del centro directivo que gestione la subvención o subvenciones y adverados por el Interventor, se ajustarán a los modelos que aparecen en los anexos II y III.

Disposición final.—La presente Orden entrará en vigor el siguiente día al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de abril de 1996.

GRINAN MARTINEZ

Ilmos. Sres. Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, Directores generales de Empleo y del Instituto Nacional de Empleo e Interventor delegado de Hacienda en el Instituto Nacional de Empleo.

### ANEXO I

**Criterios de distribución, porcentajes y cantidades correspondientes a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Canarias, Cataluña, Galicia y Valencia, para la gestión del Plan de Formación e Inserción Profesional en 1996**

#### *Aplicaciones presupuestarias y asignaciones*

Las cantidades del capítulo IV del presupuesto de gastos del Instituto Nacional de Empleo para 1996 en el Programa 324-A y 800-X que se distribuirán entre todas las Comunidades Autónomas con gestión traspasada en materia de Formación Profesional Ocupacional de Formación e Inserción Profesional, una vez deducidas las cuantías de 61.080.000 pesetas (Aplicación presupuestaria 4.8.1.02), 456.089.000 pesetas (Aplicación presupuestaria 4.8.2.01) y 2.200.000 pesetas (Aplicación presupuestaria 4.9.1), destinadas a actuaciones con competencia propia de la Administración Central del Estado y 51.048.163.000 pesetas (Aplicación presupuestaria 4.8.3.03) con destino a la financiación del Acuerdo Nacional de Formación Continua de trabajadores ocupados, serán las siguientes: